PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3695 di mercoledì 13 gennaio 2016

"Articolo 19" n. 5/2015: Jobs Act

Disponibile online il numero di novembre/dicembre 2015 di "Articolo 19", bollettino di informazione e comunicazione per la rete di RLS, che presenta una panoramica dei principali provvedimenti del Jobs Act.

Bologna, 13 Gen - Pubblichiamo un articolo tratto da " Articolo 19" n. ***05/2015****, bollettino di informazione e comunicazione per la rete di RLS delle aziende della Provincia di Bologna realizzato dal SIRS (Servizio Informativo per i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza) con la collaborazione di vari soggetti istituzionali provinciali (Provincia di Bologna, AUSL, INAIL, DPL, organizzazioni sindacali, ...).*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0398] ?#>

Jobs Act: una panoramica dei principali provvedimenti
di Stefano Franceschelli

In attuazione della **Legge Delega 183/2014** il Governo ha emesso otto decreti attuativi che hanno così completato il percorso di ap−provazione della riforma del lavoro nota come Jobs Act, una serie di provvedimenti di portata estremamente vasta che non mancano di toc−care nel vivo anche le tematiche riguardanti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Volendo svolgere una panoramica dei prin−cipali provvedimenti, in maniera per forza di cose semplificata, innanzi tutto non vanno trascurate le disposizioni contenute in uno dei decreti attuativi della riforma già appro−vati in estate, il **Decreto legislativo 81/2015** "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansio−ni*", che hanno senza dubbio riflessi di natura prevenzionale se letti alla luce del tema Salu−te e Sicurezza.

È sufficiente infatti citare la nuova disciplina della mansioni, con la possibilità di mutare le mansioni del lavoratore in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali, e la nuo−va disciplina lavoro a orario ridotto e flessibile che agevola il ricorso al lavoro supplementare e straordinario per i lavoratori part time e la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dei lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative.

Di impatto ancora più significativo la previ−sione con cui nello stesso decreto si abroga il comma 5 dell'art. 3 del Dlgs 81/08, elimi−nando così l'obbligo in capo all'utilizzatore degli adempimenti riguardanti la preven−zione e la protezione dei lavoratori sommi−nistrati. Una disposizione importante che comunque non potrà trascurare quanto pre−visto in tema di formazione per i lavoratori somministrati dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 e la definizione di lavoratore offerta dal Dlgs 81/08, laddove si individua come destinatario delle tutele la più ampia platea di soggetti che "*indipendentemente dalla tipologia contrattuale svolge un'attività lavorativa*" presso un datore di lavoro.

Pur contenendo interventi di portata inferio−re rispetto a quanto annunciato e a quanto contenuto nel titolo dello schema di decreto (il 176 del giugno 2015) è però sicuramente il **Decreto legislativo 151/2015** "*Disposizio−ni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cit−tadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità*", ap−provato ad inizio settembre e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 23/09/2015, quello che maggiormente interviene in tema di salute e sicurezza sul lavoro andando a modificare all'**art.20** alcuni punti spe−cifici del Dlgs 81/08.

- Tre regimi per il lavoro Accessorio. Ai lavoratori oc−cupati presso un committente imprenditore o profes−sionista saranno applicate tutte le disposizioni previste dal d.lgs.81/08 s.m., con tutti i diritti di natura preven−zionale, per i lavoratori occupati in tutti gli "altri casi" sono assicurate le sole disposizioni dettate all'art.21 del d.lgs.81/08 (nel quale per le disposizioni inerenti sorve−glianza sanitaria e formazione sono le facoltà, anziché gli obblighi, a trovare regolazione). Viene poi confermata l'esclusione dall'applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro per i prestatori di lavoro di accessorio che svolgono piccoli lavori domestici a ca−rattere straordinario, compreso l'insegnamento privato e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli am−malati e ai disabili.

- Commissione permanente. Si assiste ad una ricompo−sizione della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro con un ridimensionamento dei numeri delle tre compagini istituzioni (Ministeri e Regioni), parte datoriale e parte sindacale e introducendo la "rappresentanza" di "*esperti in medicina del lavoro, igie−ne industriale e impiantistica industriale*", nel numero di tre e del "*rappresentante dell'ANMIL*", nel numero di uno. La novità introdotte nella composizione della Commis−sione, oltre a superare l'elemento del tripartitismo per−fetto (principio cardine delle disposizioni dettate anche dal livello europeo), apre una domanda su quali siano le professionalità tecniche che troveranno collocazione in un organismo di carattere politico in considerazione del fatto che i quattro voti corrispondenti a tali nuovi soggetti introdotti nella Commissione, acquisiscono un peso numerico superiore a quanto singolarmente rap−presentato dalle tre compagini costitutive (istituzioni e parti sociali), fino ad oggi perfettamente equilibrate nei numeri.

- Valutazione dei rischi. La modifica introdotta riguar−da la formalizzazione del contributo tecnico dell'Inail, in collaborazione con le aziende sanitarie locali, verso i datori di lavoro ai fini dell'elaborazione della valutazio−ne dei rischi (secondo modalità operative che dovranno essere definite) e la possibilità di utilizzare strumenti in−formatizzati secondo il prototipo europeo OIRA per le aziende di piccole dimensioni (da attuare previo parere della Commissione consultiva permanente e previo de−creto del Ministero del Lavoro).

- Servizio di prevenzione e protezione. La possibilità da parte del datore di lavoro di svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione in−cendi e di evacuazione. Eliminata la soglia numerica del "fino a cinque lavoratori", oggi in tutte le imprese o unità produttive (salvo ancora i casi previsti all'art.31, com−ma 6) il datore di lavoro che rientra nei termini dettati dall'art.34, è libero di svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, oltre a quelli del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

- Attrezzature di lavoro. Su questo tema viene effettuata una esplicitazione importante in quanto, con riferimento all'articolo 69 comma e) del Dlgs 81/08, si indica anche il datore di lavoro al pari del lavoratore nella definizione di "operatore" come incaricato dell'utilizzo delle attrez−zature e dei Dpi.

- Formazione. Si introduce un obbligo di formazione specifica per gli operatori destinati alla conduzione di generatori di vapore e, con riferimento ai cantieri tem−poranei o mobili, si modificano i requisiti professionali necessari per le figure di Coordinatore per la progettazio−ne (CSP) e Coordinatore per l'esecuzione (CSE), anche attraverso la modalità e-learning, i cui contenuti dovran−no essere ratificati in sede di Conferenza Stato-Regioni come per i precedenti provvedimenti inerenti gli obbli−ghi formativi sulla sicurezza.

- Sanzioni. Corposo e di impatto significativo le modi−fiche apportate sul tema in particolare dalla lettera i) del comma 1 del già richiamato art. 20 e dell'**art. 22 comma 4 lettera c)**.
- Si inaspriscono notevolmente le sanzioni a carico del datore di lavoro in caso di violazione riferita alla man−cata formazione dei lavoratori, degli addetti alle emer−genze, dei preposti, dei dirigenti e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché del mancato ri−spetto dell'obbligo a carico del datore di lavoro e/o dei dirigenti di inviare i lavoratori a visita medica. Nello specifico le sanzioni sono raddoppiate se coinvolgono più di cinque lavoratori e triplicate se la violazione ri−guarda più di dieci lavoratori.
- Sono altresì raddoppiate le sanzioni a carico del datore di lavoro che non abbia protetto in maniera sufficiente il lavoratore degli effetti derivanti dal rischio elettrico e che non sia in grado di dimostrare all'organo di vigilan−za di aver cercato in tutti i modi di ridurre le probabilità di accadimento del danno a carico del lavoratore che utilizza attrezzature di lavoro.
- Su questo fronte, in considerazione del fatto che le sanzioni vengono comminate dagli organi di vigilanza solo a seguito di controlli effettuati in azienda, assume ancora maggiore rilievo l'attività di monitoraggio degli RLS/RLST.

Infine, non certo per ordine di importanza, occorre consi−derare quanto previsto nel **D. lgs. 149/2015** "*Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispet−tiva in materia di lavoro e legislazione sociale*" con il quale si istituisce il "famoso" Ispettorato nazionale del lavoro volu−to dal legislatore per razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in

materia di lavoro e evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi. È l'art. 2 in particolare a descrivere l'operatività del nuovo Ispettorato nazionale del lavoro come un'agenzia unica per le ispezioni del lavoro che inte−gra i ruoli e le funzioni ispettivi oggi svolte ad opera rispet−tivamente del Ministero del lavoro, dell'Inps e dell'Inail oltre che fornire pareri su interpelli e a svolgere un coordi−namento dell'attività formativa. È esclusa dal decreto in questione, contrariamente alle prime versioni circolate, un'adozione anche dell'attività ispettiva oggi svolta dalle asl attraverso i SPAL territoriali. Il Decreto è in vigore dalla data successiva alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (av−venuta come per il precedente 151/2015 il 23/09/2015) ma occorrerà attendere quarantacinque giorni successivi a tale data per l'adozione tramite Decreto interministeriale dello statuto dell'Ispettorato unico.

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095)

Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 149 - Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00161)

Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 - Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00164)

" Articolo 19" n. 5/2015 (formato pdf)

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it